

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/or

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/or/abonneren



ZIE EROP TOE DAT UW BESTUURDER WERKT AAN DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzaam inzetten op alle leeftijden

Duurzame inzetbaarheid van werknemers krijgt steeds meer aandacht, zeker nu de eerste babyboomers de pensioenleeftijd bereiken en de kosten van de AOW de pan uit rijzen. Door een flinke vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking besteden de sociale partners en de overheid behoorlijk wat aandacht aan de inzetbaarheid van werknemers. Maar daar mag het natuurlijk niet bij blijven. Ook uw organisatie moet zich inzetten voor de inzetbaarheid van haar werknemers.

Steeds meer werknemers verlaten de arbeidsmarkt door het bereiken van de pensioenleeftijd. Daarvoor in de plaats komen niet voldoende nieuwe werknemers. Doordat de in verhouding kleinere wordende beroepsbevolking de kosten draagt voor de mensen die op dat moment AOW genieten, ontstaat er een gat dat steeds groter wordt. De overheid neemt allerlei maatregelen om dat gat zoveel mogelijk te dichten. Het verhogen van de AOW- en pensioenleeftijd is er daar één van.

Betaalbaar

Door het verhogen van de AOW- en pensioenleeftijd zullen werknemers langer moeten doorwerken. Op die manier blijven de AOW en het pensioen beter betaalbaar. Daarnaast houdt deze wettelijke leeftijdsverhoging de arbeidsmarkt op sterkte en voorkomt zij dat te veel kennis en ervaring verloren gaat. Toch is alleen het verhogen van de pensioenleeftijd niet voldoende om alle problemen het hoofd te bieden. Zo is het ook van belang om te kijken naar de energie die uw bestuurder

OR Rendement besteedt in een serie artikelen aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en daarbij de rol van uw OR. Duurzame inzetbaarheid begint bij een goede balans tussen arbeid en gezondheid. In dit tweede artikel nemen we de gevolgen voor het personeel onder de loep.

steekt in het inzetbaar houden van de werknemers in uw organisatie. Dat is juist nodig nu we allemaal langer aan het werk moeten blijven!

Slijtage

Het is goed om te weten dat duurzame inzetbaarheid zich richt op de zogenoemde 'secundaire veroudering'. Dat houdt niet in dat een werknemer te oud wordt voor zijn werk, maar dat hij niet meer (voldoende) aansluit op de vereiste kennis en kunde van zijn functie. Ook jonge werknemers kunnen daarom op die manier hun functie 'uitgroeien'.

Vaak gaat dit gepaard met een langdurige en eenzijdige functiebelasting. Daardoor loopt de werknemer slijtage op, op fysiek of mentaal gebied. En dat heeft weer ziekte of arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Zie er vanuit uw OR dus op toe dat uw bestuurder ook oog heeft deze vorm van veroudering. Instrumenten die helpen om dat tegen te gaan zijn bijvoorbeeld omscholing, taakrotatie, functierotatie en deeltijdwerken.

Ouder worden, eenzijdig slijten en niet meer aansluiten op de eisen van het werk zijn niet alleen bedreigingen voor de inzetbaarheid, maar ook voor de gezondheid. Naast het feit dat dit laatste arbeidsongeschiktheid en hoge zorgkosten in de hand werkt, willen we natuurlijk ook kunnen genieten. Zowel op het werk als erna.

Op de loer

Er is immers een – lang – leven na de pensioenleeftijd. Genoeg redenen dus voor uw bestuurder om aan de slag te gaan met de duurzame inzetbaarheid van de werknemers uit uw organisatie. Om aan deze inzetbaarheid te werken, is het van belang om goed te kijken naar de samenhang tussen de eigenschappen van het werk en van iedere individuele werknemer.

Deze kenmerken komen samen in de zogenoemde arbeidsbalans. De optimale arbeidsbalans wordt bepaald door een juiste verhouding tussen de arbeidsbelasting van de functie en belastbaarheid van de werknemer. Door de kenmerken van het werk en de werknemer beter op elkaar af te stemmen, kan men de belasting van de

functie beperken en de belastbaarheid van werknemer vergroten. Is de arbeidsbelasting (veel) hoger dan de belastbaarheid, dan ligt arbeidsongeschiktheid op de loer.

Gedrang

Om de kenmerken van het werk en de werknemers in kaart te brengen, zal uw bestuurder een beleid moeten (laten) ontwikkelen. Probleem is echter dat dit vaak wordt opgepakt door de afdeling Personeelszaken. Hoewel zij de aangewezen personen zijn om dit beleid op te zetten, wijst een onafhankelijk onderzoek van Berenschot uit dat veel professionals die dit 'duurzaamheidsbeleid' zouden moeten ontwikkelen steeds meer met andere onderwerpen bezig zijn of aan de slag moeten.

Dit veroorzaakt een hoge werkdruk bij die professionals, waardoor aandacht voor duurzame inzetbaarheid al snel in het gedrang raakt. De OR moet daarom verantwoordelijkheid nemen en het overleg- en initiatiefrecht gebruiken om een duurzaam inzetbaarheidsbeleid uit te lokken.

Verstoring

Ook kunt u al snel uw advies- en instemingsrecht hiervoor gebruiken. Denk daarbij aan opleidingsbeleid, beoordelingsgesprekken, arbobeleid, functieveranderingen door reorganisaties en vele andere zaken.

Een goede manier om de arbobalans onder de aandacht te brengen, is door deze aan de orde te laten komen in de gesprek-

kencyclus tussen leidinggevende en werknemer. Daarbij moet het uitgangspunt zijn dat leidinggevend maatregelen kunnen nemen als een langdurige verstoring van de arbeidsbalans dreigt. Daarin bestaat dus een belangrijke verantwoordelijkheid van de bestuurder en de leidinggevend die deze gesprekken met hun werknemers voeren.

Uit die gesprekken moet naar voren komen waar de werknemer behoefte aan heeft. Naast een goede gesprekkencyclus moet er ondersteunend beleid komen waarmee men aan de slag kan om de arbeidsbalans in goede banen te leiden. Denk daarbij aan ontplooiing, scholing, mobiliteit, gezondheid en aandacht voor de balans tussen arbeid en privé. In de tabel hieronder vindt u voorbeelden van instrumenten die in deze reeks passen.

Risico's

Ontplooiing en scholing helpen werknemers om door te groeien in hun functie of om door te stromen naar een andere functie. Wil een lasser stoppen met lassen, dan kan hij bijvoorbeeld een opleiding volgen tot monteur. Daarmee vergroot hij zijn eigen inzetbaarheid. Mobiliteit zorgt ervoor dat een werknemer ervaring kan opdoen in een functie binnen een andere sector of branche, zoals een politiefunctaris die in de zorg gaat werken. Ook hij vergroot zijn inzetbaarheid, maar op een andere manier.

Door onderzoek te doen naar de invloed van het werk op de gezondheid wordt duidelijk of de gezondheid van de werknemer nadelig wordt beïnvloed. Alle risico's

die samenhangen met de werkzaamheden moet uw bestuurder per functie vastleggen in de RI&E. Pak deze er als ondernemingsraad eens bij om te kijken welke risico's de komende tijd toch echt de volle aandacht moeten krijgen.

Kinderen

Een goede balans tussen werk en privé is belangrijk voor iedere werknemer. Dat geldt met name voor werknemers die ook bepaalde zorgtaken hebben. Dit kan uw bestuurder vormgeven door de werknemers flexibel (thuis) te laten werken. Ook vergroot hij de inzetbaarheid door werknemers de mogelijkheid te geven zelf invloed uit te oefenen op hun rooster, met behulp van zelfroosteren. Hierdoor kunnen ouders of verzorgers van schoolgaande kinderen thuis werken als hun kinderen vrij zijn. Nu werken veel ouders nog fulltime en is er geen goede balans tussen werk en privé. Dat leidt er in sommige gevallen toe dat een van de ouders moet stoppen met werken.

Leiderschap

Om op organisatieniveau invulling te geven aan duurzame inzetbaarheid moet de organisatie in de randvoorwaarden van het beleid voorzien. De werknemer moet op zijn beurt persoonlijk leiderschap tonen en streven naar groei en daarbij eigen keuzes maken. Om duurzame inzetbaarheid mogelijk te maken moet de ondernemingsraad in de eerste plaats de gesprekkencyclus (begeleiding en beoordeling) zo in laten richten dat de arbeidsbalans daarin ruimschoots aan bod komt.

Duurzame inzetbaarheid is een verantwoordelijkheid die zowel de werkgever als de werknemer moet dragen. Uw OR heeft hierin met name een stimuleringsrol. Check voor de zekerheid altijd de cao om te zien waaraan uw organisatie is gebonden. Daarin staan steeds vaker bepalingen omtrent duurzame inzetbaarheid.

Rob van Houten, trainer en adviseur Expert-team Arbeid & Gezondheid bij FNV Formaat, e-mail: rob.van.houten@fnvformaat.nl, tel.: (06) 52 59 90 38

Onderwerp	Beleidssoort
Ontplooiing en scholing	Opleidingsbeleid: gericht op kennis en kunde voor de functie, maar ook ontplooiing buiten de functie, of zelfs buiten de organisatie.
Mobiliteit	Brancheafspraken: te maken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.
Gezondheid	Arbeidsomstandighedenbeleid: onder andere met behulp van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), dat nu vorm krijgt door de leidraad Preventief Onderzoek voor Werkenden (PMO).
Balans werk en privé	Zelfroosteren: flexibele roosters zorgen voor een betere afstemming tussen werk en zorgtaken. Het Nieuwe Werken: leidt tot een betere balans tussen privé en werk.